

*Краснов Є. В.*  
*асистент кафедри трудового права та права соціального*  
*забезпечення Одеської національної юридичної академії*

## **ОСНОВОПОЛОЖНІ ПРИНЦИПИ І ПРАВА У СФЕРІ ПРАЦІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ЄС І ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Наближення норм національного законодавства до світових стандартів є важливою умовою на шляху для набуття членства у Європейському Союзі. Низкою нормативно-правових актів, прийнятих за роки незалежності України, проголошено завдання щодо адаптації національного законодавства до стандартів ЄС та Міжнародної організації праці (МОП). Однією із цілей адаптації є розвиток національного законодавства в напрямі його зближення із законодавством ЄС та забезпечення високого рівня підготовки в Україні проектів нормативно-правових актів, що особливо актуально напередодні прийняття нового Трудового кодексу України [1].

Метою даної статті є загальна характеристика основоположних принципів і прав у сфері праці за законодавством ЄС та їх закріплення у проекті Трудового кодексу України.

Основоположні принципи і права у сфері праці закріплені у двох актах ЄС — Хартії ЄС про основні соціальні права трудящих 1989 р. та Хартії основних прав ЄС 2000 р., які не є обов'язковими, проте, мають велике значення для розвитку трудового права ЄС, держав-членів та держав-кандидатів.

Розроблення Хартії про основні соціальні права трудящих було ініціативою Комісії ЄС, яка констатувала визнання європейськими країнами ряду соціальних прав. Хартія 1989 р. закріплює основні соціальні права, які згруповано за наступними напрямками: свобода пересування; зайнятість і оплата праці; покращення умов життя і праці; соціальний захист; свобода асоціації і право на колективні переговори; професійне навчання; рівне ставлення до чоловіка і жінки; інформація, консультації і участь працівників в управлінні виробництвом; безпека і гігієна праці; охорона праці дітей і підлітків, трудящі похилого віку. Водночас Комісія ЄС представила програму дій щодо ефективного застосування Хартії та запропонувала приблизно 50 директив і регламентів щодо врегулювання питань міграції робочої сили, соціального забезпечення, зайнятості молоді, пенсіо-

нерів, колективних звільнень, материнства, рівноправності чоловіків і жінок, професійної підготовки тощо, частина з яких вже прийняті.

Хартія 1989 р. встановила основні права працівників і закріпила 13 основоположних принципів:

- право переїжджати з метою пошуку роботи з однієї держави-члена до іншої;
- право на справедливу винагороду;
- право займатись будь-якою діяльністю на тих самих умовах, що застосовуються до працівників, які займаються такою самою діяльністю в країні перебування;
- право на поліпшення рівня життя та умов праці;
- право на соціальний захист, який надається національними системами, разом з мінімальним доходом для тих, хто не може влаштуватися на роботу, або тих, хто більше не користується правом на отримання допомоги у зв'язку з безробіттям;
- право на свободу об'єднань та на укладання колективного договору;
- право на професійну підготовку;
- право чоловіків і жінок на однакове ставлення;
- право працівників на отримання інформації і консультацій та право на участь у прийнятті рішень;
- право на захист здоров'я та безпеку на робочому місці;
- захист дітей та підлітків;
- гарантований мінімальний стандарт рівня життя для людей похилого віку;
- поліпшення соціальної та професійної інтеграції осіб, які не можуть працювати за станом здоров'я [2].

Відповідно до ст. 27 Хартії найперше і найголовніше завдання національних владних органів держав-членів полягає в імплементації цих положень, хоча ст. 28 надає Комісії право вносити пропозиції щодо прийняття імплементаційних норм, які належать до чинної юрисдикції Співтовариства.

З 50 соціальних прав, проголошених Хартією 2000 р., 15 стосуються праці та соціального захисту. Зокрема, статтею 27 передбачено право працівників підприємства на інформацію та консультації, ст.28 — право на колективні переговори та колективні дії, ст.29 — право на звернення до служб зайнятості, ст.30 — право на захист у разі необгрунтованого звільнення, ст.31 — право на гідні умови праці,

що відповідають вимогам безпеки та охорони здоров'я; право на відпочинок, обмеження максимальної тривалості робочого часу, право на щоденний та щотижневий час відпочинку, а також на щорічну оплачувану відпустку; ст.32 — заборону дитячої праці та захист молодих працівників на робочому місці [3].

Поданий Кабінетом Міністрів України на розгляд Верховної Ради України проект Трудового кодексу України розроблено за підтримки Міжнародної організації праці у рамках реалізації проекту технічного співробітництва „Україна: сприяння реалізації основних принципів і прав у світі праці” [4]. До процесу розробки проекту було залучено широке коло науковців, фахівців, представників профспілок та роботодавців. Концептуальні засади ТК було визначено Концепцією реформування законодавства України про працю України, схваленою на національній тристоронній конференції. Від першої версії проекту ТК до схвалення його Міжвідомчою тристоронньою групою, створеною при Міністерстві праці та соціальної політики України, за участю міжнародних експертів було розглянуто понад тисячі зауважень і пропозицій, які надійшли від профспілок і організацій роботодавців.

Проект Трудового кодексу України за структурною побудовою складається з 9 книг та 444 статей. У п. 1 ст. 1 проекту визначено, що метою Трудового кодексу України є визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців. Отже, норми проекту, спрямовані на реалізацію трудових прав та гарантій працівників, повинні відповідати Конституції України та міжнародним трудовим стандартам.

У проекті Трудового кодексу України, на жаль, деякою мірою звужено обсяг трудових прав працівників. Одним з головних аргументів прихильників розширення саме ліберальних засад трудового законодавства є „впровадження міжнародних трудових стандартів, закріплених у Конвенціях МОП”. З цією думкою не можна погодитись, оскільки Конвенції МОП не можуть звужувати обсяг трудових прав, передбачених чинним законодавством, адже це суперечить ст. 22 Конституції України. Тому при використанні міжнародних трудових норм, які в окремих статтях проекту Трудового кодексу наводяться майже з дослівним перекладом тексту Конвенцій МОП, потрібно керуватись принциповими засадами, закріпленими в Конституції України.

Оскільки Україна є членом МОП з 1954 року, вона бере на себе зобов'язання, що випливають вже з самого факту членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, визначених в Декларації МОП основоположних принципів та прав у світі праці, ухваленій Міжнародною конференцією праці на її 86-й сесії в Женеві, 18 червня 1998 року:

- свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;

- скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;

- реальна заборона дитячої праці; та

- недопущення дискримінації в області праці та занять [5].

Ці принципи знайшли своє відображення у статті 3 проекту ТК, що визначає основні засади правового регулювання трудових відносин, та передбачає, що правове регулювання трудових та пов'язаних з трудовими відносин здійснюється на таких засадах:

1. свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується;

2. заборони примусової праці;

3. заборони дитячої праці;

4. заборони дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду про визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;

5. забезпечення повної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття;

6. забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів;

7. поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин;

8. рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці;

9. забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці;

10. гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їх сімей;

11. створення належних, безпечних і здорових умов праці та відпочинку;

12. створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації;

13. забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

14. гарантування права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі забезпечення права працівників на страйк;

15. забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин;

16. здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;

17. сприяння веденню колективних переговорів з метою укладання колективних договорів і угод;

18. захисту від незаконного звільнення;

19. забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою-роботодавцем.

Безперечно позитивним є той факт, що у проекті ТК прямо визначені та закріплені такі важливі засади трудового права як недопущення дискримінації у сфері праці та заборона примусової праці.

Конвенція МОП 1951 року про рівну винагороду чоловіків і жінок за рівноцінну працю (№ 100) та Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) забороняють будь-яку дискримінацію у сфері праці. Цей основоположний принцип знайшов своє відображення у статті 4 проекту ТК, якою забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

На жаль, у діючому законодавстві чітко не закріплене визначення примусової праці. Так, Конституція України у статті 43 містить положення щодо заборони використання примусової праці, але діючий КЗпП не дає визначення примусової праці, хоча деякі його поло-

ження забороняють її. Україною ратифіковані основоположні Конвенції МОП 1930 року про примусову чи обов'язкову працю (№ 29) та 1957 року про скасування примусової праці (№ 105). Проект ТК містить окрему статтю, що забороняє примусову працю. Також до переваг проекту слід віднести закріплення визначення робіт, що не вважаються примусовою працею:

- військова або альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має суто військовий чи службовий характер;

- робота, яка виконується особою за вироком чи рішенням суду за умови, що вона виконується під наглядом і контролем відповідного органу державної влади;

- робота, що виконується відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан.

На розвиток європейського трудового права впливає міжнародне трудове право, тобто міжнародні трудові стандарти, вироблені Міжнародною організацією праці. На жаль, при розробці нових регіональних трудових норм, у даному випадку норм трудового права ЄС, не завжди враховуються стандарти МОП. Останнє є більш характерним саме для трудових норм ЄС. Для законодавства ЄС деякою мірою є характерними надмірна деталізація і технократизм. Розвиток міжнародного трудового права не може відбуватися без урахування регіональних факторів, як і розвиток європейського трудового права без урахування міжнародних трудових стандартів. Разом із тим важливо зберегти досягнення міжнародного трудового права, значення і вплив конвенцій і рекомендацій МОП. Як зазначає відомий французький фахівець у сфері трудових відносин Жан-Клод Жавіль'є, важливо перш за все забезпечити, щоб міжнародні соціальні досягнення та досвід МОП зекономили час усім. Коли йдеться про трудові відносини, усі повинні мати можливість дістати максимальну вигоду — політичну, соціальну та економічну — з нормотворчого спадку у вигляді міжнародних конвенцій та рекомендацій у сфері праці. Важливо також забезпечити, щоб ті ж самі регіональні процеси не перекутили цей спадок і не вступили у конфлікт з ідеалами, які надають йому сили та зберігають його дієвість [5, с.63].

Використання досвіду МОП безперечно є позитивним явищем у національній правотворчості. Проте досвід необхідно використовувати досить обережно, узгоджуючи ліберальні засади трудового права та соціальні засади правового регулювання трудових відносин.

Таким чином, у новому Трудовому кодексі України необхідно закріпити основоположні принципи і права у сфері праці, передбачені Декларацією МОП про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 р. Для адаптації проекту до трудових стандартів ЄС щодо основних принципів і прав у сфері праці необхідно передбачити у ньому трудові права та принципи, проголошені Хартією ЄС про основні соціальні права трудящих та Хартією основних прав ЄС.

#### Література

1. Проект Трудового кодексу України // Праця і зарплата. — 17 листопада 2003 року.
2. Кернз В. Вступ до права Європейського Союзу: Навч. посіб.; Пер. з англ. — К.: Т-во "Знання", 2002. — 381 с.; Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. — М.: Дело, 1999. — С. 282 - 283
3. Хартия Европейского Союза об основных правах: Комментарий /Под ред. д. ю. н., проф. С. Ю. Кашкина. — М.: Юриспруденция, 2001. — 208 с.
4. Проект технічного співробітництва „Україна: сприяння реалізації основоположних принципів і прав у світі праці” // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
5. Декларація МОП основоположних принципів та прав у світі праці, ухвалена Міжнародною конференцією праці на її 86-й сесії в Женеві, 18 червня 1998 року // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2003 — № 9. - С. 63.
6. Жан-Клод Жавильє. Прагматизм і новаторство в міжнародному трудовому законодавстві // Международный обзор труда. 1994. — Т. 133. № 4-6.

*Кужко О. С.*

*аспірант кафедри цивільного права  
Одеської національної юридичної академії*

## ТРАНСПОРТНО-ЕКСПЕДИТОРСЬКЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ У ВІЛЬНІЙ ЕКОНОМІЧНІЙ ЗОНІ

Будь-якій організації, що займається перевезенням, та діє в рамках національної економіки, необхідне ефективне транспортно-експедиторське обслуговування, але воно набуває зовсім інше значення при проведенні міжнародних операцій перевезення, а саме — доставки вантажу у зони вільної торгівлі. На внутрішньому ринку транспортне експедирування здійснюється у відносно контрольованих умовах. На міжнародному ринку транспортне експедирування повинне відповідати всім вимогам, що пред'являються до транспортно-експедиторсь-